
Partie spéciale A

CODE ÉTHIQUE COEM S.p.A.

Section	Contenus
SECTION I – AVANT-PROPOS	Contenus, Durabilité
SECTION II – MODALITÉS D'APPLICATION	Article 1 : Adoption et mise à jour, Article 2 : Destinataires, Article 3 : Code éthique et MOG, Article 4: Activités de formation
SECTION III – PRINCIPES GÉNÉRAUX	Article 5 : Valeurs, Article 6 : Intégrité, honnêteté, correction et loyauté, Article 7 : Équité, objectivité et protection de la personne – Lutte contre la discrimination, Article 8 : Transparence et confidentialité, Article 9 : Responsabilité, Article 10 : Gestion des relations en lien avec les délits involontaires dans le domaine de la sécurité au travail, Article 11 : Gestion des activités de l'entreprise en lien avec les infractions environnementales
SECTION IV – RÈGLES DE CONDUITE	Article 12 : Relations avec le personnel – Lutte contre toute forme d'exploitation, Article 13 : Obligations du personnel, Article 14 : Relations avec les organisations politiques et syndicales, Article 15 : Conduite des organes sociaux, Article 16 : Relations avec les clients et les fournisseurs, Article 17 : Relations avec l'administration publique, Article 18 : Relations avec les médias, Article 19 : Relations avec la concurrence, Article 20 : Gestion des documents et des systèmes informatiques, Article 21 : Protection des marques, des brevets et des droits d'auteur, Article 22 : Lutte contre le blanchiment et l'auto-blanchiment, Article 23 : Livres comptables et registres des sociétés – Fiscalité et relations avec l'administration fiscale, Article 24 : Gestion du risque fiscal, Article 25 : Lutte contre la contrebande, Article 26 : Gestion des instruments électroniques et des paiements non numéraires, Article 27 : Patrimoine culturel
SECTION V – MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE	Article 28 : Organisme de surveillance et code éthique, Article 29 : Diffusion et signalements, Article 30 : Sanctions, Article 31 : <i>Whistleblowing</i>

	(Dénonciation)
--	----------------

SECTION I – AVANT-PROPOS

CONTENUS

Le code éthique de COEM S.p.A. :

- énonce l'ensemble des droits, des devoirs et des responsabilités de la société envers toutes les parties avec lesquelles elle est en relation dans le cadre de la réalisation de son objet social (clients, fournisseurs, employés et/ou collaborateurs, associés, institutions). Il s'agit donc d'une directive dont les règles de conduite doivent être prises en compte dans le travail quotidien et qui suppose, en premier lieu, le respect des lois et des règlements en vigueur, y compris ceux internes à la société ;
- vise à fixer des « standards » éthiques de référence et des règles de comportement qui orientent les processus décisionnels ainsi que la conduite de la société ;
- exige un comportement cohérent de la part de la direction et de toutes les personnes concernées, c'est-à-dire des actions qui ne soient pas, ne serait-ce que dans l'esprit, en contradiction avec les principes éthiques de l'entreprise.

DURABILITÉ

La durabilité est depuis longtemps au cœur de notre stratégie d'entreprise et de nos activités. Elle représente un repère fondamental que nous intégrons dans notre engagement à maintenir la qualité et l'esthétique de nos produits. Chez Coem, nous nous efforçons d'assumer la responsabilité de nos opérations et de réfléchir aux choix que nous faisons, ainsi qu'à l'impact de nos priorités sur le bien-être des personnes et de l'environnement. Cela depuis les matériaux que nous sélectionnons jusqu'aux partenaires avec lesquels nous travaillons, en passant par les instituts indépendants qui testent et certifient nos produits, jusqu'à leur emballage.

Depuis des années, nous tentons d'allier la durabilité aux performances techniques et esthétiques de nos surfaces céramiques grâce à un processus d'innovation technologique continu et des procédures de gestion dédiées, en opérant de manière responsable vis-à-vis de la société et de l'environnement et en protégeant la santé et la sécurité de notre personnel, de notre clientèle et de nos collaborateurs à travers un comportement responsable et transparent. Coem a formalisé depuis des années une politique intégrée pour un système correct de gestion de la qualité, de l'environnement et de la sécurité. Notre engagement en matière de responsabilité sociale et d'amélioration continue, suivant des principes de durabilité, est principalement démontré par les différentes certifications environnementales et de sécurité obtenues au fil des années, conformément aux normes de référence qui font figurer Coem parmi les principales entreprises du secteur actives dans ces domaines.

Depuis 2022, les produits Coem sont vérifiés par un tiers et sont conformes à la norme ISO 17889-1 sur la durabilité des carreaux céramiques.

Chez Coem, la durabilité est déclinée comme suit :

- durabilité environnementale
- durabilité économique
- durabilité dans la chaîne d'approvisionnement
- durabilité des produits
- durabilité sociale
- égalité des chances dans le domaine du travail.

SECTION II – MODALITÉS D'APPLICATION

Article 1 : ADOPTION ET MISE À JOUR

Le présent code, adopté par délibération du Conseil d'administration de la société en date du 09/02/2022, loin d'être considéré comme un document immuable, doit être lu comme un instrument susceptible de modifications et d'ajouts ultérieurs en fonction des changements internes et externes à l'entreprise, ainsi que de l'expérience acquise par la société au fil du temps. Cela afin d'assurer une cohérence totale entre les valeurs directrices adoptées comme principes fondamentaux de la société et la conduite à adopter conformément aux dispositions du présent code.

Le présent code éthique constitue une mise à jour du document initialement approuvé par le Conseil d'administration en avril 2016.

Le code éthique de COEM S.p.A. s'appuie sur les lignes directrices de Confindustria pour la mise en œuvre des modèles d'organisation, de gestion et de contrôle prévus par le décret législatif 231 /2001, dans leur version mise à jour en juin 2021. Il s'inspire également des lignes directrices de l'ANCE (Association Nationale des Entrepreneurs du Bâtiment) pour l'élaboration des modèles d'organisation, de gestion et de contrôle (décret législatif n° 231/2001), ainsi que de celles de l'ABI (Association Bancaire Italienne) pour l'adoption des modèles d'organisation relatifs à la responsabilité administrative des banques (décret législatif n° 231/2001).

Article 2 : DESTINATAIRES

Le présent code est contraignant pour les actionnaires, les membres des organes sociaux, la direction générale, les employés, y compris les cadres, ainsi que pour toutes les personnes qui, bien qu'extérieures à la société, travaillent directement ou indirectement pour elle.

Tous les destinataires susmentionnés sont donc tenus d'observer et, dans la mesure de leurs compétences, de faire respecter les principes contenus dans le code éthique. En aucun cas, la volonté d'agir dans l'intérêt de la société ne peut justifier l'adoption de comportements contraires à ceux énoncés dans le présent document.

Le respect des règles du code doit, en outre, être considéré comme un élément essentiel des obligations contractuelles des employés de la société, conformément aux dispositions de l'article 2104 et suivants du Code civil italien.

Article 3 : CODE ÉTHIQUE et MOG

Le Modèle d'Organisation et de Gestion de la société est conforme aux dispositions du présent code éthique, dont il constitue une partie intégrante. À cet égard, en effet :

- le code éthique, adopté volontairement par la société, exprime des valeurs et des principes de conduite reconnus comme étant les siens et auxquels doivent se conformer tous ses destinataires. Il constitue le premier outil de prévention contre tout délit ;
- le modèle d'organisation et de gestion prévu par le décret législatif n° 231/01, s'inspirant des principes du code éthique, répond à des prescriptions légales spécifiques visant à prévenir la commission de certaines catégories de délits.

La société s'efforce d'améliorer continuellement ses opérations et ses procédures internes afin d'assurer une gestion plus efficace et efficiente. Elle encourage notamment le recours aux outils informatiques afin de réduire les activités répétitives et purement exécutives, au profit de celles qui ont un contenu professionnel plus élevé, en garantissant ainsi la rapidité et la ponctualité dans le traitement des demandes émanant de tous ses clients et collaborateurs, dans le strict respect des règles. À travers cette démarche, la Société poursuit exclusivement l'intérêt de l'entreprise et de ses actionnaires.

Le code contient l'ensemble des principes, droits, devoirs et responsabilités que la société attribue à tous ceux qui travaillent en son sein et, plus généralement à l'ensemble des « parties prenantes ». Il constitue un

outil opérationnel qui définit les lignes directrices générales à suivre pour l'exécution correcte et responsable de toutes les activités de l'entreprise.

Article 4 : ACTIVITÉS DE FORMATION

La société s'engage à inclure, dans son plan annuel de formation, des initiatives visant à promouvoir la connaissance des valeurs des règles de conduite énoncées dans le présent code éthique.

Un programme de formation sur le contenu du code éthique est prévu pour les nouveaux employés, dans le cadre de leur parcours d'intégration en entreprise.

La formation sur le code éthique est généralement dispensée en parallèle avec celle concernant le modèle 231 adopté par la société, ainsi qu'avec la réglementation sur la responsabilité administrative des personnes morales.

SECTION III – PRINCIPES GÉNÉRAUX

Article 5 : VALEURS

Chez Coem, les valeurs constituent un élément fondamental de notre manière d'entreprendre. Elles incluent l'optimisation continue des processus internes afin de proposer des produits qui répondent pleinement aux exigences de nos clients, dans le respect de l'environnement, de la santé et de la sécurité de nos collaborateurs.

Les actions, opérations, transactions, et plus généralement l'ensemble des comportements adoptés par les destinataires dans l'exercice de leurs fonctions et responsabilités doivent être marqués par la plus grande intégrité, l'honnêteté, la correction, la transparence, l'équité, l'objectivité, le respect de la personne et la gestion responsable et raisonnée des ressources et des biens de l'entreprise, tant matériels qu'environnementaux et sociaux.

Chacun, dans le cadre des responsabilités liées à sa fonction, doit fournir le plus haut niveau de professionnalisme dont il dispose pour répondre de manière appropriée aux besoins des clients et des utilisateurs internes.

Il est attendu de chacun qu'il s'implique activement dans les tâches qui lui sont confiées, en contribuant de manière concrète à la réalisation des objectifs de l'entreprise et au respect des valeurs énoncées.

Le développement du sentiment d'appartenance à l'entreprise et l'amélioration de son image sont des objectifs communs qui doivent orienter en permanence les comportements de chacun.

Pour nos employés, cela signifie apporter leur propre contribution et accroître en permanence leurs connaissances professionnelles.

Article 6 : INTÉGRITÉ, HONNÊTÉTÉ, CORRECTION ET LOYAUTÉ

Le respect des valeurs d'intégrité, d'honnêteté, de correction et de loyauté implique, entre autres, que l'entreprise s'engage :

- à promouvoir et à exiger le respect de la réglementation interne et/ou de toutes les lois applicables par son personnel, ses collaborateurs, ses clients, ses fournisseurs ainsi que par tout autre tiers avec lequel elle entretient une relation juridique ;
- à respecter rigoureusement la législation en vigueur en matière de lutte contre le blanchiment d'argent, en s'engageant en tout état de cause à refuser toute opération suspecte du point de vue de la correction et de la transparence ;
- à promouvoir, à tous les niveaux, des pratiques visant à prévenir les phénomènes de corruption locaux et transnationaux ;
- à garantir et promouvoir en interne le respect de toutes les dispositions énoncées dans le modèle d'organisation et de gestion élaboré dans le but de prévenir la commission de délits au sens du décret législatif 231/01 ;
- à n'enregistrer qu'une opération ou une transaction accompagnée d'une documentation appropriée, afin de permettre à tout moment d'effectuer les contrôles nécessaires à la vérification de ses caractéristiques et de ses motivations, ainsi qu'à l'identification de la personne ayant autorisé, réalisé, enregistré ou vérifié ladite opération. Par conséquent, les employés et/ou collaborateurs doivent procéder à toute écriture comptable de manière précise, ponctuelle et complète, en respectant rigoureusement la législation civile et fiscale ainsi que les procédures internes en matière de comptabilité. Chaque écriture doit refléter fidèlement les données figurant dans les documents justificatifs, lesquels doivent être conservés soigneusement en vue d'éventuelles vérifications. La fiabilité des faits de gestion et l'enregistrement correct et en temps voulu de ceux-ci, permettant de reconstituer ultérieurement la situation globale de l'entreprise, représentent l'un des objectifs constamment poursuivis par la société ;
- à éviter la formation, en son sein, de groupes composés de trois personnes ou plus, ayant pour objectif spécifique de commettre des comportements illicites au regard de la réglementation.

Article 7 : ÉQUITÉ, OBJECTIVITÉ ET PROTECTION DE LA PERSONNE ; LUTTE CONTRE LA

DISCRIMINATION

Notre stratégie socialement responsable commence par la protection et le développement des personnes, en les plaçant au centre de nos décisions. Nous essayons de garantir des environnements de travail dans lesquels les droits humains et professionnels sont respectés et promus, en développant des programmes en mesure de déterminer les exigences de nos collaborateurs.

La société considère comme une valeur primordiale la protection de l'intégrité physique, de la liberté et de la personnalité individuelle. Elle rejette donc toute activité susceptible de porter atteinte à l'intégrité de la personne, ainsi que toute forme d'exploitation ou de réduction à l'état de sujétion de celle-ci.

De même, la société condamne tout comportement visant à favoriser l'entrée illégale d'un ressortissant étranger sur le territoire italien ou dans tout autre État dont il n'est ni citoyen ni résident permanent, dans le but d'en tirer un profit, même indirect.

L'entreprise se dissocie et condamne fermement toutes les formes de discrimination ou de violence – y compris les formes d'incitation, de propagande et d'instigation – fondées sur des motifs raciaux, ethniques, nationaux ou religieux.

La société accorde également une importance primordiale à la protection des mineurs et à la répression de toute forme d'exploitation les visant, quelle qu'en soit la nature.

À cette fin, tout usage inapproprié des outils informatiques est strictement interdit et étranger à la société, notamment tout usage susceptible de commettre, ou même simplement de faciliter, des comportements relevant du délit de pédopornographie, y compris lorsque cela concerne des images virtuelles.

En outre, dans un souci de respect intégral de la personne, la société s'engage à faire respecter par ses employés, fournisseurs, collaborateurs et partenaires, la législation en vigueur en matière de droit du travail, avec une attention particulière portée à l'interdiction du travail des mineurs, aux conditions de travail, à la couverture sociale et aux rémunérations.

Tout employé ayant connaissance, dans le cadre de son activité professionnelle, d'actes ou de comportements susceptibles de porter atteinte à l'intégrité de la personne, de constituer une forme d'exploitation ou de réduction à un état de sujétion de celle-ci ou encore de relever des pratiques discriminatoires, est tenu – sous réserve des obligations légales – d'en informer immédiatement sa hiérarchie ainsi que l'organisme de surveillance.

Dans le respect des valeurs d'équité et d'objectivité, la société s'engage également :

- à éviter toute forme de discrimination, en particulier celles fondées sur la race, la nationalité, le sexe, l'âge, le handicap physique, l'orientation sexuelle, les opinions politiques ou syndicales, les convictions philosophiques ou religieuses ;
- à ne tolérer aucune forme de harcèlement sexuel, ni de violence physique ou psychologique, quels que soient la forme et le contexte dans lesquels cela se produit ;
- à écouter les demandes des collègues, des clients et des fournisseurs sans préjugé ni comportement visant uniquement à défendre sa propre position et son propre travail ;
- à s'abstenir, dans l'exercice de ses fonctions, de toute décision ou activité contraire ou en conflit avec les intérêts de l'entreprise, ou incompatibles avec l'exercice de ses devoirs professionnels ;
- à faire preuve de sensibilité et de respect envers les autres en s'abstenant de tout comportement qui pourrait être considéré comme offensant ;
- à condamner tout comportement visant à encourager la pornographie, y compris la pédopornographie ;
- à condamner tout comportement visant à favoriser l'immigration clandestine, le trafic illicite de stupéfiants et de substances psychotropes et la contrebande de tabac ;
- à condamner l'exploitation, sous toutes ses formes, des travailleurs.

Article 8 : TRANSPARENCE ET CONFIDENTIALITÉ

Le respect des principes de transparence et de confidentialité implique que la société s'engage :

- à diffuser des informations véridiques, complètes, transparentes et compréhensibles, afin que les destinataires puissent prendre des décisions en toute connaissance de cause ;

- à mettre à jour, diffuser et faire respecter la « Politique » émise par la société en matière de gestion, de traitement et de communication à des tiers des informations confidentielles, en appelant les destinataires à en respecter les dispositions ;
- à protéger la confidentialité des données et des informations que l'employé et/ou le collaborateur de la société peut avoir en sa possession, notamment dans le cas où ces données et informations peuvent influencer, si elles sont rendues publiques, la valeur des instruments financiers. Les membres des organes d'administration et de contrôle, les employés et les collaborateurs doivent être pleinement conscients qu'il leur est interdit d'effectuer des opérations d'achat ou de vente, ou toute autre opération – y compris par personne interposée – ou de conseiller de telles opérations, en tirant parti d'informations acquises dans le cadre de leur activité ;
- à considérer la confidentialité comme une pierre angulaire de l'exercice de l'activité de la société, essentielle pour sa réputation et pour la confiance que lui accorde sa clientèle. Ce principe doit être strictement respecté par les employés et/ou collaborateurs de la société, même après la cessation du contrat de travail ou de collaboration, quelle qu'en soit la cause. Il est donc expressément interdit de communiquer, divulguer ou faire un usage inapproprié de données, informations ou nouvelles confidentielles concernant les clients ou des tiers en général avec lesquels la société entretient ou est sur le point d'entretenir des relations d'affaires. Les données à caractère personnel ne peuvent être divulguées qu'aux personnes qui ont un réel besoin de les connaître pour exercer leurs fonctions spécifiques. Toute personne ayant des relations avec la société doit éviter de communiquer ou de diffuser indûment ces données et/ou informations.

Par conséquent, il est interdit :

- dans les bilans, les rapports ou toute autre communication sociale prévue par la loi, adressés aux associés ou au public, de présenter des faits matériels inexacts ou d'omettre des informations dont la divulgation est imposée par la loi concernant la situation économique, patrimoniale ou financière de la société (y compris lorsque ces informations concernent des biens détenus ou gérés par la société pour le compte de tiers), de manière à induire en erreur les destinataires quant à ladite situation, causant éventuellement un dommage patrimonial aux associés ou aux créanciers, dans l'intention de tromper les associés ou le public et dans le but d'obtenir pour soi-même ou pour autrui un profit indu ;
- dans les rapports ou autres communications sociales, avec pleine conscience de leur fausseté et l'intention de tromper les destinataires, d'attester des faits mensongers ou de dissimuler des informations concernant la situation économique, patrimoniale ou financière de la société, de manière à induire en erreur les destinataires de ces communications quant à ladite situation, dans le but d'obtenir pour soi-même ou pour autrui un profit indu ;
- de dissimuler des documents ou, par d'autres artifices appropriés, d'empêcher ou de faire obstacle aux activités de contrôle ou de révision légalement attribuées aux associés et/ou aux autres organes sociaux ;
- de distribuer des bénéfices ou des acomptes sur bénéfices qui n'ont pas été effectivement réalisés ou qui, en vertu de la loi, doivent être affectés à une réserve, ou encore de distribuer des réserves – même non constituées de bénéfices – qui, selon la loi, ne peuvent pas être distribuées ;
- en dehors des cas autorisés par la loi, d'acquérir ou de souscrire des actions ou parts sociales, causant un préjudice au capital social ou aux réserves non distribuables par la loi ;
- en violation des dispositions légales de protection des créanciers, d'effectuer des réductions de capital social, causant un dommage aux créanciers ;
- de constituer ou d'augmenter, même partiellement, fictivement le capital de la société ;
- de répartir les biens sociaux entre les associés avant le paiement des créanciers sociaux ou la constitution des provisions nécessaires à leur satisfaction, causant ainsi un dommage aux créanciers ;
- au moyen d'actes simulés ou frauduleux, de manipuler les majorités en assemblée dans le but de procurer à soi-même ou à autrui un profit indu ;

- de diffuser de fausses informations, ou de réaliser des opérations simulées ou d'autres artifices concrètement susceptibles de provoquer une altération sensible de la valeur des instruments financiers.

Les destinataires qui prendraient connaissance d'omissions, de falsifications ou de négligences dans la comptabilité ou dans la documentation sur laquelle se fondent les enregistrements comptables, sont tenus de signaler les faits à l'Organisme de Surveillance.

Article 9 : RESPONSABILITÉ

Chaque destinataire accomplit son travail et ses services avec diligence, efficacité et correction, en utilisant de la manière la plus appropriée les ressources et le temps dont il dispose et en assumant les responsabilités liées à l'exercice de ses fonctions.

Toute personne exerçant une fonction de chef, de responsable ou de cadre doit faire preuve d'exemplarité, assurer un *leadership* et fournir une orientation conforme aux principes de conduite des affaires énoncés dans le présent code et doit aussi démontrer aux employés et collaborateurs que le respect du code constitue un élément fondamental de son travail comme du leur, veillant à ce que ces derniers soient conscients que les résultats économiques ne doivent jamais être obtenus au détriment du respect des principes contenus dans ledit code.

Le respect de la valeur de la responsabilité implique que les activités de la société soient menées :

- en s'inspirant des principes de gestion saine et prudente, dans le but d'être une entreprise solide, fiable, transparente, ouverte aux innovations, à l'écoute des besoins sans cesse renouvelés des clients, attentive aux attentes des associés, engagée dans le développement et la valorisation des ressources humaines ainsi que dans l'organisation la plus efficace possible de l'entreprise ;
- en poursuivant les intérêts de l'entreprise dans le respect des lois et des règlements, avec des comportements corrects et loyaux, reconnaissant la concurrence comme un facteur positif de stimulation pour améliorer en permanence la qualité des produits et des services offerts à la clientèle, et en fondant ses pratiques commerciales sur les principes de loyauté et de correction ;
- en protégeant la réputation et le patrimoine de l'entreprise ;
- en recherchant une compatibilité entre l'initiative économique et les exigences environnementales, non seulement dans le respect de la législation en vigueur, mais également en tenant compte des meilleures pratiques existantes en la matière ;
- en soutenant la croissance sociale et économique des territoires dans lesquels la société est implantée, y compris par des initiatives culturelles, sportives ou de soutien aux catégories défavorisées.

Article 10 : GESTION DES RELATIONS EN LIEN AVEC LES DÉLITS INVOLONTAIRES DANS LE DOMAINE DE LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

La sécurité au travail est un principe fondamental à la base des valeurs de Coem. Nous souhaitons garantir que les travailleurs soient protégés des risques existants pour leur sécurité, leur santé et leur bien-être professionnel au sein de nos établissements et bureaux.

L'entreprise doit définir clairement et rendre publics, au moyen d'un document formel, les principes et critères fondamentaux sur la base desquels sont prises les décisions, de tout type et à tout niveau, en matière de santé et de sécurité sur le lieu de travail.

Ces principes et critères peuvent être identifiés comme suit :

- éviter les risques ;
- évaluer les risques qui ne peuvent être évités ;
- combattre les risques à la source ;

- adapter le travail à l'homme, notamment en ce qui concerne la conception des lieux de travail et le choix des équipements et des méthodes de travail et de production, en particulier pour atténuer le travail monotone et répétitif et pour en réduire les effets sur la santé ;
- tenir compte du degré d'évolution de la technique ;
- remplacer ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas ou l'est moins ;
- planifier la prévention, en visant un ensemble cohérent qui intègre dans la même approche la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs liés à l'environnement de travail ;
- accorder la priorité aux mesures de protection collective par rapport à celles de protection individuelle ;
- fournir aux travailleurs des instructions appropriées.

Ces principes sont utilisés par l'entreprise pour prendre les mesures nécessaires à la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, y compris les activités de prévention des risques professionnels, d'information et de formation, ainsi que la mise en place d'une organisation adaptée et des moyens nécessaires.

La société, tant à ses niveaux décisionnels qu'opérationnels, doit se conformer à ces principes, notamment lors de la prise de décisions ou de choix, puis lors de leur mise en œuvre.

Depuis 2015, Coem met en œuvre, maintient et certifie un système de gestion conforme à la principale référence mondiale en matière de santé et de sécurité sur le lieu de travail : initialement certifié selon la norme britannique BS OHSAS 18001, puis, à partir d'octobre 2020, selon la norme internationale la plus avancée reconnue au niveau national, UNI ISO 45001:2023 (première norme internationale établissant les standards minimaux de bonnes pratiques pour la protection des travailleurs dans le monde entier). Du fait de son caractère non obligatoire, le modèle d'organisation de l'entreprise défini conformément au standard ISO est caractérisé par sa volonté de s'engager à satisfaire des conditions de plus en plus strictes par rapport aux obligations juridiques. Notamment, le système de gestion inclut non seulement la structure organisationnelle, les activités de planification, de gestion et de contrôle selon le schéma PDCA*, les responsabilités, les pratiques, les procédures, les processus et les ressources, mais aussi la détermination à un plus haut niveau des risques et surtout des opportunités qui en dérivent.

Article 11 : GESTION DES ACTIVITÉS DE L'ENTREPRISE EN LIEN AVEC LES INFRACTIONS ENVIRONNEMENTALES

La protection des personnes et du patrimoine naturel qui nous entoure est un engagement que Coem poursuit depuis longtemps et auquel elle entend consacrer des ressources toujours plus importantes. Investir dans l'innovation signifie investir dans la préservation de l'environnement, grâce à une recherche constante visant à améliorer l'ensemble du système de production céramique et à éviter le gaspillage, les déchets et les pertes de temps, en optimisant les matériaux et les ressources, afin de garantir des surfaces à la fois esthétiques et durables. Les exigences en matière d'éco-durabilité contribuent à améliorer la qualité et la sécurité des environnements intérieurs des bâtiments, sans compromettre la qualité esthétique du support en grès cérame, toujours à la pointe du design et de l'innovation technologique.

La société s'engage à œuvrer en faveur de la protection de l'environnement, avec pour objectif l'amélioration continue de ses performances environnementales.

À cette fin, les engagements incluent :

- le respect de la législation et de la réglementation nationales et européennes en matière d'environnement ;
- la prévention de toute forme de pollution ;

- la sensibilisation des membres, des employés et des collaborateurs aux problématiques environnementales ;
- une approche de l'activité de conception visant à minimiser les incidences sur l'environnement qui pourraient résulter des choix conceptuels effectués.

Par conséquent, les destinataires du présent code éthique sont tenus de respecter les comportements suivants :

- mener l'activité de l'entreprise dans le plus grand respect de la protection :
 - o des eaux, de l'air, du sol et du sous-sol ;
 - o des écosystèmes, de la biodiversité, y compris agricole, de la flore et de la faune ;
- ne pas exercer d'activités liées à la protection de l'environnement sans autorisation requise ou en violation de celle-ci ;
- ne pas céder, recevoir, transporter, importer, exporter ou fournir à des tiers, posséder, transférer, abandonner ou éliminer illégalement des matériaux à haute radioactivité ;
- agir promptement et sans délai pour mettre en œuvre des actions de récupération et de restauration des lieux en présence de situations dommageables pour l'environnement ;
- sauf dans les cas autorisés, ne pas tuer, capturer ou détenir des spécimens appartenant à une espèce animale sauvage protégée ;
- sauf dans les cas autorisés, ne pas détruire, prélever ou détenir des spécimens appartenant à une espèce végétale sauvage protégée ;
- sauf dans les cas autorisés, ne pas détruire un habitat situé dans un site protégé ni le détériorer en compromettant son état de conservation ;
- ne pas effectuer de rejets d'eaux usées industrielles sans autorisation ou après suspension ou révocation de celle-ci ;
- ne pas exercer d'activités de collecte, de transport, de valorisation, d'élimination, de commerce et d'intermédiation de déchets sans l'autorisation requise ;
- ne pas causer de pollution du sol, du sous-sol, des eaux de surface ou souterraines au-delà des seuils de concentration de risque, et le cas échéant, procéder à la dépollution ;
- lors de la préparation d'un certificat d'analyse des déchets, fournir des informations correctes sur la nature, la composition et les caractéristiques chimiques et physiques des déchets concernés ;
- ne pas participer au trafic illégal de déchets ;
- ne pas dépasser les valeurs limites d'émission de qualité de l'air prévues par les autorisations, prescriptions et réglementations en vigueur ;
- ne pas importer, exporter, transporter, détenir, utiliser à des fins lucratives, acheter, vendre, exposer ou détenir à des fins de vente ou commerciales des spécimens mentionnés dans le règlement CE n° 338/97 en l'absence ou en violation des certifications ou licences requises ; ne pas offrir à la vente ou céder lesdits spécimens sans la documentation prescrite ;
- de ne pas détenir de spécimens vivants de mammifères et de reptiles d'espèces sauvages et de spécimens vivants de mammifères et de reptiles issus de l'élevage en captivité qui constituent un danger pour la santé et la sécurité publiques.

Depuis plusieurs années, Coem œuvre en faveur de la durabilité environnementale. Dans ce parcours, dès 2010, l'entreprise a choisi volontairement de certifier ses processus et ses produits, obtenant la certification du système de gestion environnementale UNI ISO 14001:2015, en conformité avec le règlement européen EMAS (Eco-Management and Audit Scheme) pour l'ensemble de ses sites de production. EMAS et la norme UNI ISO 14001:2015 sont deux outils volontaires qui visent à contribuer à un développement économique durable, en mettant en lumière le rôle et les responsabilités des entreprises. Celles-ci ne doivent pas seulement surveiller les impacts de leurs activités, mais aussi se fixer des objectifs concrets d'amélioration, publiés dans une déclaration environnementale mise à jour chaque année et accessible de manière transparente à tous les parties prenantes via le site internet de l'entreprise.

SECTION IV – RÈGLES DE CONDUITE

Article 12 : RELATIONS AVEC LE PERSONNEL – LUTTE CONTRE TOUTE FORME D'EXPLOITATION

La société, reconnaissant son personnel comme un facteur fondamental et indispensable au développement de l'entreprise, considère qu'il est essentiel d'établir et de maintenir avec ses salariés et ses collaborateurs des relations fondées sur la confiance réciproque.

Par conséquent, la société s'engage à développer les aptitudes et le potentiel de son personnel dans l'exercice de ses compétences, afin que les capacités et les aspirations légitimes de chacun puissent se réaliser pleinement dans le cadre de la poursuite des objectifs de l'entreprise.

Toutes les structures de la société, et en particulier la fonction chargée de la gestion du personnel, doivent orienter leur action en s'inspirant de ces objectifs.

La société s'engage à offrir à tous ses employés des opportunités égales d'emploi et de développement professionnel, en se fondant sur leurs compétences et leurs qualifications professionnelles, sans aucune forme de discrimination, de népotisme ni de favoritisme.

En particulier, au moment du recrutement, l'évaluation des candidats repose sur leur adéquation avec les profils définis par la société. Le personnel est recruté uniquement dans le cadre de contrats de travail réguliers, toute forme de travail irrégulier étant strictement proscrite. Le candidat doit être informé de manière exhaustive de toutes les caractéristiques relatives à la relation de travail.

Lorsque la relation de travail est établie, le personnel reçoit des informations claires et précises concernant les aspects réglementaires et salariaux. En outre, pendant toute la durée de la relation de travail, l'employé ou le collaborateur reçoit des indications qui lui permettent de comprendre la nature de sa tâche et de l'accomplir de manière adéquate, en conformité avec sa qualification.

La société s'engage également à veiller à la formation continue de l'ensemble du personnel salarié et à encourager sa participation à des cours de mise à jour et à des programmes de formation, afin que les capacités et aspirations légitimes de chacun puissent s'épanouir parallèlement à la réalisation des objectifs de l'entreprise.

Il en découle que :

- la société, par l'intermédiaire des fonctions compétentes, sélectionne, embauche, rémunère et gère le personnel sur la base de critères de mérite et de compétence ;
- le système d'évaluation de l'entreprise est géré de manière transparente et objective.

L'entreprise exige également de ses fournisseurs et partenaires qu'ils respectent ponctuellement la législation en vigueur en matière de travail, avec une attention particulière portée au travail des mineurs, au travail des femmes, aux conditions et aux horaires de travail, ainsi qu'à la couverture sociale, aux cotisations et aux salaires.

La société s'oppose fermement au phénomène du « caporalato ».

La société applique la législation du travail ainsi que les dispositions prévues par la convention collective nationale.

La société s'engage à respecter les exigences suivantes :

- ne pas recourir au travail des enfants ni au travail forcé ;
- respecter la liberté d'association et le droit à la négociation collective ;
- garantir des conditions de travail qui protègent les travailleurs contre les blessures et les maladies, en visant la satisfaction pleine et entière de son personnel, qu'il soit associé ou salarié ;
- lutter contre toutes les formes de discrimination et garantir l'égalité des chances et un traitement équitable à tous les employés, sans distinction de race, de classe sociale, d'origine nationale, de religion, de handicap, de sexe, d'orientation sexuelle, d'appartenance syndicale, d'opinion politique et d'âge ;
- effectuer la sélection du personnel exclusivement sur la base de critères objectifs tels que la compétence, l'expérience et la formation, en rapport avec les fonctions à exercer ;

- appliquer pleinement et impartialement la convention collective nationale de travail à l'ensemble des employés, en versant la rémunération convenue en temps voulu ;
- contribuer au développement personnel des individus et garantir une occupation stable, ainsi que la formation et l'apprentissage, en fonction des besoins personnels et des exigences organisationnelles et de gestion ;
- procéder aux promotions en fonction des compétences individuelles et des nécessités organisationnelles et de gestion ;
- garantir la protection de la maternité et de la paternité, ainsi que celle des personnes en situation de vulnérabilité ;
- gérer les départs à la retraite conformément à la législation en vigueur ;
- n'effectuer de licenciements que dans les cas prévus par la loi et la convention collective nationale du travail, et en aucun cas pour des motifs discriminatoires.

La société garantit à tous ses employés une rémunération équitable, digne et conforme aux dispositions de la convention collective nationale du travail ainsi que des contrats d'intégration.

Les fiches de paie indiquent clairement tous les éléments relatifs aux cotisations et aux retenues effectués.

L'entreprise exige également de ses fournisseurs et partenaires qu'ils respectent ponctuellement la législation en vigueur en matière de travail, avec une attention particulière portée au travail des mineurs, au travail des femmes, aux conditions et aux horaires de travail, ainsi qu'à la couverture sociale, aux cotisations et aux salaires.

La société interdit l'usage, la vente, l'achat, le transfert, la possession ou la présence sur le lieu de travail, sous quelque forme que ce soit, de drogues non prescrites à des fins médicales ainsi que des boissons alcoolisées.

La société accorde, en outre, une attention particulière au respect de l'interdiction générale de fumer dans les lieux de travail.

Article 13 : OBLIGATIONS DU PERSONNEL

Le professionnalisme et l'engagement du personnel représentent une obligation spécifique, car ils constituent des conditions essentielles à la réalisation des objectifs de la société. Les employés et collaborateurs ne peuvent être exemptés du respect des dispositions prévues dans le présent code éthique.

En particulier, ils s'engagent à agir avec diligence et loyauté selon les règles de conduite suivantes :

- toute situation ou activité personnelle susceptible d'entraîner des conflits d'intérêts, même potentiels, avec l'entreprise ou d'interférer avec la capacité à prendre des décisions impartiales dans le meilleur intérêt de la société, doit être évitée ;
- il est interdit au personnel d'accepter, même indirectement, de l'argent, des cadeaux, des biens, des services, des prestations ou des faveurs en lien avec des relations entretenues avec tout tiers ayant un lien avec la société, dans le but d'influencer ses décisions, d'obtenir des traitements de faveur ou des avantages indus, ou à toute autre fin ;
- toute demande ou offre d'argent, de cadeaux ou de faveurs de quelque nature que ce soit, reçue par le personnel, comme indiqué au point précédent, doit être immédiatement signalée à son supérieur hiérarchique et à l'organisme de surveillance ;
- les informations acquises dans le cadre des activités confiées doivent rester strictement confidentielles et être dûment protégées, conformément au Règlement Général Européen sur la Protection des Données (RGPD). Elles ne doivent en aucun cas être utilisées, communiquées ou divulguées à des tiers ;
- chaque personne doit entretenir ses compétences et son professionnalisme, les enrichir par l'expérience et la collaboration avec les collègues, contribuant ainsi à créer un climat dans lequel chacun se sent accepté et encouragé à atteindre ses objectifs professionnels ;
- l'activité de chaque employé et collaborateur, qu'il appartienne à une structure opérationnelle, de

direction ou au réseau commercial, doit viser à une collaboration maximale, en vue de la satisfaction de la clientèle ;

- les décisions prises doivent être fondées sur des principes de gestion saine et prudente, par une évaluation attentive des risques potentiels, en sachant que les choix effectués contribuent à l'obtention de résultats positifs pour l'entreprise ;
- chaque personne est tenue d'agir avec diligence pour protéger les biens de l'entreprise, en utilisant avec soin et responsabilité les ressources qui lui sont confiées, en évitant tout usage inapproprié pouvant causer des dommages, une perte d'efficacité ou allant à l'encontre des intérêts de la société ;
- il faut toujours coopérer avec les autorités judiciaires dans le cadre de leurs enquêtes et procès et, en particulier, il est interdit :
 - o d'exercer toute forme de pression sur une personne appelée à témoigner devant l'autorité judiciaire, afin de l'inciter à ne pas témoigner ou à faire de fausses déclarations ;
 - o d'aider une personne ayant commis un acte pénalement répréhensible à échapper aux investigations de l'autorité ou à se soustraire à ses recherches.

Enfin, il est interdit d'engager le nom de la société dans le cadre de paris sportifs, même s'ils sont effectués par l'intermédiaire d'opérateurs officiels.

Article 14 : RELATIONS AVEC LES ORGANISATIONS POLITIQUES ET SYNDICALES

Les principes de transparence, d'indépendance et d'intégrité doivent également caractériser les relations entretenues par les fonctions compétentes de l'entreprise avec les organisations politiques et syndicales. Ces relations sont menées dans le respect d'un dialogue équitable, sans aucune forme de discrimination ni de traitement différencié, dans le but de favoriser un climat de confiance réciproque et un dialogue solide, orienté vers la recherche de solutions hautement flexibles.

Les relations avec les représentants des organisations politiques et syndicales sont réservées aux fonctions compétentes dûment autorisées à cet effet.

La participation, à titre personnel, des destinataires du code éthique à des organisations politiques se fait en dehors des heures de travail et sans lien avec la fonction exercée dans l'entreprise.

La société ne soutient pas de manifestations ou d'initiatives ayant un objectif exclusivement politique ; elle s'abstient également de toute pression directe ou indirecte envers des représentants politiques et n'autorise en aucun cas l'octroi de contributions directes ou indirectes, en argent, en nature ou sous toute autre forme, à des partis politiques, mouvements, comités et organisations politiques ou syndicales, ni à leurs représentants, ni à des associations présentant un éventuel conflit d'intérêts.

Article 15 : CONDUITE DES ORGANES SOCIAUX

Les organes sociaux, conscients de leur responsabilité, outre le respect de la loi, des règlements en vigueur et des statuts, sont tenus d'observer les dispositions et les principes du présent code éthique. En particulier, il est demandé à leurs membres :

- d'adopter un comportement fondé sur l'autonomie, l'indépendance et la correction vis-à-vis des institutions publiques, des entités privées, des associations économiques, des forces politiques, ainsi que de tout autre sujet national ou international ;
- de se comporter avec intégrité, loyauté et sens des responsabilités ;
- de garantir une participation assidue et informée aux réunions et aux activités des organes sociaux ;
- d'évaluer les situations de conflit d'intérêts ou d'incompatibilité de fonctions, de mandats ou de positions à l'intérieur ou à l'extérieur de la société, en s'abstenant de tout acte en situation de conflit d'intérêts dans l'exercice de leurs fonctions ;
- de faire un usage confidentiel des informations dont ils ont connaissance dans le cadre de leurs fonctions, en évitant de tirer parti de leur position pour obtenir des avantages personnels, qu'ils soient directs ou indirects ;
- de répondre aux demandes d'informations relatives à l'application, au sein de la société, de réglementations spécifiques ;

- de ne présenter à l'assemblée, en lien avec un point précis de l'ordre du jour, que des actes et documents véridiques, complets et non altérés ;
- de ne pas acquérir ou souscrire des parts sociales ou des réserves non distribuables en vertu de la loi ;
- de ne pas procéder à des réductions du capital social, à des fusions avec d'autres sociétés ou à des scissions susceptibles de causer un préjudice aux créanciers.

Article 16 : RELATIONS AVEC LES CLIENTS ET LES FOURNISSEURS

La société accorde une attention constante à la qualité de ses relations avec la clientèle et à leur amélioration continue, celles-ci étant des conditions indispensables au processus de création et de distribution de valeur au sein de l'entreprise. Les clients font, en effet, partie intégrante du patrimoine de la société.

Dans le cadre des relations avec les clients, chaque destinataire du présent code représente l'entreprise, dont il fait partie intégrante. À ce titre, les destinataires sont tenus d'exercer leurs activités à l'égard des clients avec professionnalisme, compétence, disponibilité, équité, courtoisie et transparence. L'excellence des produits et des services offerts ainsi que la garantie d'une réponse immédiate et qualifiée aux demandes, constituent les éléments distinctifs de la relation entre la société et ses clients.

Les comportements adoptés doivent toujours être conformes au respect professionnel de la confidentialité des informations acquises dans le cadre de l'activité, ainsi qu'à la législation en vigueur en matière de protection des données personnelles.

Les relations commerciales doivent toujours être orientées vers le respect de toutes les règles relatives à la bonne gestion de l'industrie et du commerce, en évitant notamment les pratiques frauduleuses ou illicites, ainsi que toute atteinte aux règles relatives aux droits d'auteur.

Dans le cadre des relations commerciales, toute personne travaillant pour ou avec COEM S.p.A. doit :

- promouvoir dans tous les secteurs de l'activité, y compris les relations commerciales, des comportements loyaux et correctes, condamnant toute tentative de perturber la liberté de l'industrie ou du commerce, toute forme de concurrence déloyale, de fraude, de contrefaçon ou d'usurpation de titres de propriété industrielle, en appelant toutes les personnes travaillant dans l'intérêt de la société à respecter les réglementations existantes en matière de protection des instruments ou signes d'authentification, de certification ou de reconnaissance, de protection de l'industrie et du commerce et en matière de droits d'auteur ;
- s'opposer et rejeter tout comportement visant à obtenir illégalement des informations confidentielles sur les concurrents sur le marché, dans le respect des règles en matière d'*antitrust* et de concurrence loyale, et s'engager à ne pas entreprendre d'actions contraires à ces règles ;
- protéger ses droits de propriété intellectuelle ainsi que ceux des autres, y compris les droits d'auteur, les brevets, les marques commerciales et les signes d'identification, en respectant les politiques et procédures établies à cet effet ;
- s'opposer et rejeter toute tentative d'acquisition d'opportunités commerciales par des moyens illicites, comme l'offre ou la promesse d'argent ou d'autres avantages indus.

Pour protéger l'image et la réputation de la société – construites grâce à l'engagement, au dévouement et au professionnalisme de ses structures – il est essentiel que les relations avec les clients soient fondées :

- sur une transparence et une équité totales, dans le but de créer une relation solide permettant au client de toujours comprendre les caractéristiques et la valeur de tous les produits et services disponibles qu'il achète ou qui lui sont proposés ;
- sur le maintien de standards de qualité élevés pour ses services et sur la maximisation de la satisfaction du client. Les procédures internes et les technologies informatiques utilisées soutiennent ces objectifs, notamment grâce à un suivi continu de la clientèle ;

- sur une évaluation rigoureuse du profil de risque des clients, point de départ fondamental pour offrir des produits adaptés à leurs besoins ;
- sur une réponse rapide aux réclamations, visant une résolution efficace des conflits. Les réclamations sont vues comme des opportunités d'amélioration pour rétablir confiance et satisfaction ;
- sur le respect et l'attention envers chaque client ou catégorie de clients, sans aucune discrimination fondée sur leur nationalité, leur religion ou leur sexe ;
- sur l'élaboration d'une politique tarifaire cohérente avec la qualité du service fourni ;
- sur un engagement à rendre ses centres et ses services accessibles aux personnes en situation de handicap, en supprimant toute barrière architecturale ;
- sur le respect des lois, en particulier des dispositions relatives à la lutte contre le blanchiment d'argent ainsi que contre le recel et l'usage d'argent, de biens ou d'avantages d'origine illicite ;
- sur l'indépendance de tout conditionnement inapproprié, tant interne qu'externe ;
- sur un suivi régulier de la réalisation des objectifs de satisfaction et de fidélisation de la clientèle.

Lors de l'établissement de relations commerciales avec de nouveaux clients ainsi que dans la gestion des relations existantes, il est nécessaire d'éviter, en fonction des informations disponibles :

- d'entretenir des relations, directes ou indirectes, avec des personnes dont l'implication dans des activités illicites est avérée ou simplement suspectée, notamment en matière de trafic d'armes et de stupéfiants, de blanchiment d'argent et de terrorisme, et, en tout état de cause, avec des personnes ne présentant pas les garanties de sérieux et de fiabilité commerciale ;
- de financer des activités visant à produire ou à commercialiser des produits très polluants ou dangereux pour l'environnement et la santé ;
- de nouer des relations financières avec des entités économiques qui, même indirectement, freinent le développement humain ou enfreignent les droits fondamentaux (ex. travail des enfants ou exploitation des travailleurs).

En ce qui concerne les relations avec les clients, il est interdit aux destinataires de promettre ou d'offrir à ces derniers des avantages ou autres bénéfices pour favoriser les intérêts de la société lors de la prise d'engagements et/ou de la gestion de relations de quelque nature que ce soit.

Il est notamment interdit :

- d'offrir des cadeaux aux clients susmentionnés, même à l'occasion de fêtes, sauf s'il s'agit de présents de valeur symbolique directement attribuables à des relations commerciales habituelles et courtoises – dans le respect de la réglementation en vigueur – et, en tout état de cause, de nature à ne pas pouvoir créer, chez l'autre partie ou chez un tiers étranger et impartial, l'impression qu'ils visent à acquérir auprès de la société ou à accorder à celle-ci des avantages indus, ou de nature à créer l'impression d'une illégalité ou d'une immoralité. À cet effet, la société a mis en place des protocoles stricts afin d'empêcher la commission de délits de corruption dans les secteurs public et privé ;
- d'examiner ou de proposer de manière instrumentale des opportunités d'emploi pour les employés et/ou des opportunités commerciales de toute autre nature qui pourraient les avantager indûment, en dehors du traitement ordinaire réservé aux clients ;
- d'engager des frais de représentation injustifiés ou non prévus contractuellement, qui ne visent pas exclusivement à promouvoir l'image de la société.

Les principes appliqués aux relations avec les clients doivent caractériser les relations commerciales de la société avec ses fournisseurs, avec lesquels elle s'engage à développer des relations correctes et transparentes. En particulier, sont garanties :

- des procédures standards pour la sélection et la gestion des fournisseurs, leur assurant une égalité de dignité et d'opportunité. Le processus de sélection des fournisseurs prend en compte une évaluation objective et transparente de leur professionnalisme et de leur structure entrepreneuriale, de la qualité, du prix, des modalités de prestation du service et de livraison. En outre, leur réputation

sur le marché, leur capacité à respecter les obligations de confidentialité inhérentes à la nature du service fourni, ainsi que les critères de responsabilité sociale et leur compatibilité avec les dimensions et les besoins de la société seront évalués ;

- des critères et des systèmes de contrôle permanent de la qualité des prestations et des biens/services fournis ;
- des contrats d'approvisionnement fondés sur l'équité, notamment en ce qui concerne les modalités de paiement et la charge des obligations administratives.

L'entreprise et ses ressources s'engagent à :

- mettre en œuvre un processus de sélection, d'évaluation et de gestion des fournisseurs dans le but de préserver l'intérêt de l'entreprise ;
- évaluer et sélectionner les fournisseurs en fonction du service offert, entendu comme compétence, qualité, précision dans l'exécution et rentabilité ;
- évaluer et sélectionner sur la base de la capacité à respecter les engagements contractuels, en l'absence de conflits d'intérêts, dans le respect de la législation en vigueur et selon des comportements d'entreprise orientés vers la responsabilité sociale ;
- évaluer et sélectionner en fonction de leur capacité d'innovation et de leur aptitude à devenir des partenaires dans le développement de l'entreprise ;
- ne pas accepter d'argent ou de cadeaux de la part de personnes extérieures ou de ceux qui sont ou souhaitent devenir fournisseurs de COEM S.p.A., à l'exception de cadeaux de valeur symbolique ;
- dans le cas où un fournisseur souhaiterait néanmoins offrir un cadeau, celui-ci devra être immédiatement signalé au responsable de la fonction concernée, afin d'en déterminer la destination la plus conforme aux politiques de l'entreprise.

L'adhésion aux principes susmentionnés est garantie par l'adoption et le respect de procédures internes relatives aux achats et à la sélection des fournisseurs.

Coem adopte une vision d'ensemble visant à identifier les effets générés par ses activités tout au long de la chaîne de valeur. Le processus d'approvisionnement ainsi que l'évaluation des fournisseurs sont définis conformément à la procédure UNI EN ISO 9001. Le fournisseur est considéré comme un partenaire de l'entreprise ; c'est pourquoi nous exigeons qu'il soit fiable et stable. Afin de soutenir et de valoriser l'économie locale, nous privilégions les fournisseurs locaux.

Les fournisseurs sont sensibilisés à exercer leurs activités selon des standards de conduite cohérents avec ceux énoncés dans le présent code. En particulier, ils doivent faire preuve de sérieux dans leur gestion, respecter les droits de leurs travailleurs, investir dans la qualité et gérer de manière responsable les impacts environnementaux et sociaux.

En ce qui concerne les fournisseurs, il est strictement interdit à toute personne entretenant des relations avec eux de solliciter des cadeaux (qu'il s'agisse de sommes d'argent ou de biens), des avantages ou d'autres bénéfices, dans le but de favoriser leur position vis-à-vis de la société, au détriment d'autres parties et au préjudice de la société elle-même.

Article 17 : RELATIONS AVEC L'ADMINISTRATION PUBLIQUE

La société identifie et définit les canaux de communication avec tous les interlocuteurs de l'administration publique (à titre d'exemple : les ministères, l'autorité garante de la concurrence et du marché, l'autorité pour les garanties dans les communications, l'autorité garante de la protection des données personnelles, l'agence des impôts), tant au niveau local que national et international.

En particulier, la prise d'engagements envers l'administration publique (ci-après également AP) est strictement réservée aux fonctions internes expressément habilitées et autorisées à cet effet. Ces fonctions doivent s'acquitter de leurs responsabilités avec intégrité, indépendance et probité. Les relations entretenues avec l'administration publique doivent se caractériser par la plus grande coopération, tout en veillant à ne jamais entraver son activité institutionnelle. Elles doivent préserver une indépendance mutuelle claire, évitant tout comportement ou attitude susceptible d'être interprété comme une tentative d'influencer de

manière inappropriée ses décisions.

Concernant les relations avec l'AP, il est interdit aux destinataires de promettre ou d'offrir à des fonctionnaires publics, à des personnes investies d'une mission de service public ou, de manière générale, à tout employé de l'administration publique, des dons – qu'ils soient en argent ou sous forme de biens –, des avantages ou toute autre forme d'utilité, dans le but de promouvoir ou de favoriser les intérêts de la société lors de la prise d'engagements et/ou de la gestion de relations de quelque nature que ce soit avec l'administration publique.

Il est notamment interdit :

- d'offrir des cadeaux aux sujets susmentionnés, même à l'occasion de fêtes, sauf s'il s'agit de présents de valeur symbolique directement attribuables à des relations commerciales habituelles et courtoises et, en tout état de cause, de nature à ne pas pouvoir créer, chez l'autre partie ou chez un tiers étranger et impartial, l'impression qu'ils visent à acquérir auprès de la société ou à accorder à celle-ci des avantages indus, ou de nature à créer l'impression d'une illégalité ou d'une immoralité.
- d'examiner ou de proposer de manière instrumentale des opportunités d'emploi pour les employés de l'administration publique (ou les membres de la famille et les proches) et/ou des opportunités commerciales de toute autre nature qui pourraient les avantager indûment, en dehors du traitement ordinaire réservé aux clients ;
- d'engager des frais de représentation injustifiés ou non prévus contractuellement, qui ne visent pas exclusivement à promouvoir l'image de la société.
- de fournir ou promettre de fournir, de solliciter ou obtenir des informations et/ou des documents confidentiels ou susceptibles de compromettre l'intégrité ou la réputation d'une ou des deux parties ;
- de favoriser, dans les processus d'achat, des fournisseurs ou sous-traitants uniquement parce qu'ils ont été recommandés par des employés de l'administration publique, comme condition à la réalisation des activités ultérieures ;
- de présenter sciemment des documents falsifiés ou contenant des données fausses ou altérées, de dissimuler ou omettre des documents, de taire des informations dues, afin d'orienter indûment les décisions de l'administration publique en sa faveur ou en faveur de ses clients ;
- d'adopter un comportement trompeur susceptible d'induire l'administration publique en erreur dans l'évaluation technico-économique des produits et services offerts/fournis, ou d'influencer indûment sa décision ;
- d'utiliser ou de présenter des déclarations ou des documents falsifiés ou de certifier des choses fausses ou d'omettre des informations correctes, afin d'obtenir indûment des contributions, des financements, des prêts à des taux préférentiels ou d'autres versements de même nature de la part de l'État, des communautés européennes ou d'autres organismes publics.

Les destinataires sont tenus de s'assurer que les aides publiques, les subventions ou les financements à taux préférentiels accordés à la société sont utilisés exclusivement pour les activités ou initiatives pour lesquelles ils ont été attribués. Tout usage détourné de ces ressources à des fins autres que celles prévues est strictement interdit.

Toute personne recevant des demandes explicites ou implicites, ou des propositions d'avantages de quelque nature que ce soit de la part de fonctionnaires publics ou d'agents chargés d'un service public doit immédiatement :

- interrompre toute relation avec ces individus ;
- signaler l'incident à son supérieur hiérarchique et en informer l'organisme de surveillance par écrit.

En ce qui concerne les relations avec les autorités de surveillance, qu'elles soient nationales, européennes ou étrangères, et en particulier dans le cadre des communications et signalements périodiques, la société garantit la complétude et l'intégrité des informations transmises et l'objectivité des évaluations, en essayant de respecter les délais imposés par l'administration publique. En outre, les relations avec les autorités de surveillance sont également caractérisées par une coopération maximale, en évitant dans tous les cas

d'entraver leur mission institutionnelle.

Article 18 : RELATIONS AVEC LES MÉDIAS

La société reconnaît le rôle fondamental d'information que jouent les médias auprès du public. À ce titre, elle s'engage à collaborer pleinement avec l'ensemble des organes de presse et d'information, sans aucune discrimination, dans le respect des rôles de chacun. Les communications émanant de la société à destination de tout organe de presse doivent être véridiques, claires, transparentes, non équivoques ni manipulatoires ; elles doivent également être cohérentes, homogènes, précises et conformes aux politiques et programmes de l'entreprise.

Les relations avec la presse et les autres moyens de communication de masse sont exclusivement réservées aux organes et fonctions de l'entreprise habilités.

Afin de garantir une information cohérente et d'apporter un soutien à toute personne en contact avec les moyens d'information, les déclarations faites au nom de la société doivent faire l'objet d'une autorisation préalable des organes et des fonctions de l'entreprise compétentes.

La promotion de la société respecte les valeurs éthiques énoncées dans le présent code et rejette l'utilisation de messages vulgaires ou offensants. La société veille à ce que les informations publiées sur son site institutionnel soient complètes, efficaces et alignées avec les attentes du marché.

Article 19 : RELATIONS AVEC LA CONCURRENCE

Il est fondamental que le marché repose sur une concurrence loyale. La société et ses collaborateurs s'engagent donc à respecter scrupuleusement la législation en matière de protection de la concurrence et du marché, dans toutes les juridictions où elle opère.

Aucun collaborateur ne peut être impliqué dans des initiatives ou des contacts avec des concurrents (par exemple : accords sur les prix) qui pourraient être interprétés comme une violation des lois sur la concurrence et le marché.

Dans l'exercice de ses activités, la société considère comme prioritaire le respect de la législation *antitrust* en vue de garantir le bon fonctionnement des mécanismes concurrentiels sur les marchés, l'efficacité économique et, par conséquent, des processus vertueux d'innovation et de réduction des prix des biens et des services, de manière à garantir le bien-être le plus élevé possible à la collectivité.

C'est la raison pour laquelle tous les comportements et pratiques d'entreprises qui, en réduisant la pression concurrentielle par des opérations de concentration, d'abus de position dominante ou de cartels, peuvent empêcher ou entraver le processus concurrentiel entre les opérateurs actifs sur le marché, sont interdits.

Plus précisément, sont interdits :

- les ententes (accords, pratiques concertées entre entreprises concurrentes et décisions d'associations d'entreprises) ayant pour objet ou pour effet d'empêcher, de restreindre ou de fausser la concurrence sur le marché pertinent ;
- l'exploitation abusive d'une position dominante sur le marché qui peut se manifester, par exemple, par des politiques tarifaires excessives, des conditions contractuelles particulièrement désavantageuses, des pratiques de vente contraignantes, des remises abusives ; des prix d'éviction, une compression des marges ou encore des comportements d'éviction.

Article 20 : GESTION DES DOCUMENTS ET DES SYSTÈMES INFORMATIQUES

Il est interdit de falsifier, tant dans la forme que dans le contenu, des documents informatiques publics ou privés. Toute utilisation de documents informatiques falsifiés, ainsi que la suppression, la destruction ou la dissimulation de documents authentiques, est également interdite.

Il est interdit d'accéder abusivement à un système informatique ou télématique protégé par des mesures de sécurité, ou de s'y maintenir contre la volonté, expresse ou tacite, de son propriétaire.

Il est interdit de récupérer, reproduire, diffuser, transmettre ou communiquer illégalement des codes, des mots de passe ou d'autres moyens d'accès à un système informatique ou de télécommunication protégé, ou

même simplement de fournir des indications ou des instructions susceptibles de permettre un tel accès.

Il est interdit de se procurer, de produire, de diffuser, de transmettre ou, dans tous les cas, de mettre à disposition de la société ou de tiers des équipements, dispositifs ou programmes conçus pour endommager le système informatique ou télématique d'autrui, les informations qu'il contient ou d'en altérer, de quelque manière que ce soit, le fonctionnement.

Il est interdit d'intercepter, d'entraver ou d'interrompre les communications relatives à un ou plusieurs systèmes télématiques ou informatiques.

Il est également interdit de révéler, même partiellement, à des tiers le contenu des informations interceptées.

Il est également interdit d'installer des équipements permettant d'empêcher, d'intercepter ou d'interrompre lesdites communications.

La destruction, la détérioration, l'effacement, l'altération ou la suppression des systèmes informatiques ou télématiques, ainsi que des informations, des données ou des programmes qu'ils contiennent, qu'ils soient de propriété privée, utilisés par l'État, un autre organisme public, liés à ces derniers, ou encore d'utilité publique, sont interdites.

Article 21 : PROTECTION DES MARQUES, DES BREVETS ET DES DROITS D'AUTEUR

Il est interdit de contrefaire ou d'altérer des marques ou signes distinctifs, nationaux ou étrangers, de produits industriels, ou encore d'utiliser de telles marques ou signes contrefaits ou altérés.

Il est interdit d'altérer des brevets, dessins ou modèles industriels, nationaux ou étrangers, ou d'en faire usage s'ils sont contrefaits ou altérés.

Il est interdit d'introduire sur le territoire national, dans le but d'en tirer profit, des produits industriels portant des marques ou autres signes distinctifs contrefaits ou altérés, qu'ils soient nationaux ou étrangers.

Il est interdit de dupliquer illicitement des programmes informatiques ou, à des fins similaires, d'importer, de distribuer, de vendre ou de détenir à des fins commerciales ou entrepreneuriales des programmes sur des supports non marqués par la SIAE.

Il est interdit de reproduire, transférer sur un autre support, distribuer, communiquer, présenter ou montrer en public le contenu d'une base de données sans l'autorisation de l'auteur, ou d'en effectuer l'extraction ou la réutilisation.

Les destinataires du présent code éthique ont l'interdiction :

- d'utiliser les secrets industriels appartenant à des tiers ;
- d'adopter des comportements visant à entraver le bon fonctionnement des activités économiques et commerciales des entreprises concurrentes de la société ;
- de se livrer à des actes frauduleux susceptibles d'entraîner un détournement de clientèle et de porter préjudice aux entreprises concurrentes ;
- de reproduire, imiter, falsifier illégalement des marques, des signes distinctifs, des brevets, des dessins industriels ou des modèles appartenant à des tiers ;
- d'utiliser, dans un contexte industriel et/ou commercial, des marques, des signes distinctifs, des brevets, des dessins industriels ou des modèles contrefaits par des tiers ;
- d'introduire sur le territoire national à des fins commerciales, de détenir pour les vendre ou mettre en circulation de quelque manière que ce soit des produits industriels portant des marques ou signes distinctifs contrefaits ou altérés par des tiers.

Article 22 : LUTTE CONTRE LE BLANCHIMENT ET L'AUTO-BLANCHIMENT

Les destinataires du présent code ne doivent en aucun cas et en aucune circonstance recevoir de paiements ou en accepter la promesse, ni risquer d'être impliqués dans des affaires liées au blanchiment d'argent provenant d'activités illicites ou criminelles, ni se livrer à des actes d'auto-blanchiment, c'est-à-dire transférer ou utiliser dans des activités économiques ou financières des sommes d'origine illicite obtenues par le même individu ayant commis l'infraction.

Dans le cadre de toutes les relations commerciales engagées au nom de la société, les destinataires doivent s'assurer que les partenaires, clients, fournisseurs ou tiers offrent des garanties suffisantes d'honorabilité et de fiabilité.

La société s'engage à respecter toutes les lois et réglementations, nationales et internationales, relatives à la lutte contre le blanchiment et l'auto-blanchiment d'argent.

Article 23 : LIVRES COMPTABLES ET REGISTRES DES SOCIÉTÉS – FISCALITÉ ET RELATIONS AVEC L'ADMINISTRATION FISCALE

La société enregistre de manière précise et exhaustive toutes les activités et opérations commerciales, dans le but de garantir une transparence comptable maximale envers les actionnaires, les tiers et les organismes de contrôle externes, et d'éviter l'apparition d'écritures fausses, trompeuses ou mensongères.

L'activité administrative et comptable s'appuie sur des outils et des procédures informatiques actualisés, qui en optimisent l'efficacité, la rigueur, l'exhaustivité et la conformité aux principes comptables. Ces outils facilitent également les contrôles et les vérifications nécessaires sur la légitimité, la cohérence et la pertinence des processus de décision, d'autorisation, et de mise en œuvre des actions et opérations de la société.

COEM S.p.A. collabore pleinement à tous les niveaux en fournissant des informations correctes et véridiques concernant ses activités, ses actifs et ses opérations, ainsi qu'en répondant à toute demande raisonnable émanant des organes compétents.

Afin que la comptabilité réponde aux exigences de véracité, de complétude et de transparence des données enregistrées, une documentation de support adéquate et complète de l'activité exercée doit être conservée dans les archives de la société, de manière à permettre :

- l'enregistrement comptable précis de chaque opération ;
- l'identification immédiate des caractéristiques et des motivations qui la sous-tendent ;
- la reconstitution formelle et chronologique de l'opération ;
- la vérification du processus de décision, d'autorisation et de mise en œuvre, ainsi que l'identification des différents niveaux de responsabilité et de contrôle. Chaque écriture comptable doit refléter fidèlement ce qui figure dans la documentation justificative. Il appartient donc à chaque destinataire de veiller à ce que cette documentation soit facilement accessible et classée selon des critères logiques, en conformité avec les procédures et dispositions internes. Aucun paiement ne peut être effectué au nom de la société sans documentation justificative adéquate. Tout destinataire, dans les limites de ses fonctions, ayant connaissance d'omissions, de falsifications ou de négligences dans les écritures comptables ou dans les documents justificatifs, est tenu d'en informer immédiatement son supérieur hiérarchique. Si la situation ne se résout pas, ou si le collaborateur se sent mal à l'aise de s'adresser à son supérieur, il doit signaler le fait à l'organisme de surveillance.

La société n'adopte pas de politique fiscale agressive ni orientée vers une économie d'impôt.

Ses relations avec l'administration fiscale sont caractérisées par les principes de coopération et de transparence maximales.

Article 24 : GESTION DU RISQUE FISCAL

Une gestion correcte de la variable fiscale et le respect rigoureux des obligations – prévues par la loi – en matière de contribution aux dépenses publiques sont fondamentaux pour Coem, dans l'objectif de contribuer à la création et à la maximisation de la valeur pour l'ensemble de ses *parties prenantes*, en particulier pour les employés et les collaborateurs, les actionnaires et les parties prenantes institutionnelles.

Dans l'exercice de toutes ses activités, Coem promeut et applique une gestion fiscale visant à minimiser le risque de violer la législation fiscale ou d'agir en contradiction avec les principes et les objectifs des systèmes fiscaux, dans le but notamment de prévenir les litiges fiscaux, tout en maintenant une attitude de transparence et de dialogue avec les autorités fiscales des pays où elle opère.

La société n'adopte pas de politique fiscale agressive ni orientée vers une économie d'impôt.

Coem applique une politique fiscale qui vise à :

- garantir l'exécution correcte et ponctuelle des obligations fiscales et, plus généralement, la *conformité* aux réglementations fiscales applicables à Coem dans les pays où elle opère ;
- assurer une gestion correcte et efficace de la fiscalité en évitant, dans les limites légitimement

autorisées, les situations de double imposition et/ou les charges fiscales excessives et injustifiées.

À ce titre, la politique fiscale de Coem s'inspire des principes suivants :

- Culture d'entreprise : Coem s'engage à favoriser la diffusion et le développement dans le temps d'une culture d'entreprise axée sur la gestion et la prévention du risque fiscal, ainsi que sur les principes d'honnêteté, d'équité et de respect de la réglementation fiscale ;
- Conformité fiscale : dans la mise en œuvre de ses stratégies commerciales et financières, Coem s'engage à respecter, tant sur le fond que sur la forme, les lois, règlements et dispositions applicables dans les zones géographiques où elle opère, en tenant également compte des pratiques et de la jurisprudence en vigueur.
- Gestion du risque fiscal : Coem adopte des outils et des procédures visant à favoriser l'identification en temps utile et la gestion active des risques fiscaux, qui peuvent également trouver leur origine dans les processus gérés quotidiennement par les fonctions hiérarchiques, et pas uniquement dans la gestion des obligations fiscales.
- Gestion des relations avec les autorités fiscales : dans la gestion des relations avec les autorités fiscales italiennes et étrangères, Coem s'engage à maintenir une attitude de collaboration et de transparence, afin de garantir des relations constructives et de minimiser les éventuels litiges.

Article 25 : LUTTE CONTRE LA CONTREBANDE

Il est interdit aux destinataires du code éthique d'adopter des comportements visant, de quelque manière que ce soit, à éluder les droits de douane.

La société condamne fermement toute forme de contrebande et interdit d'entretenir des relations commerciales avec des personnes impliquées, à quelque titre que ce soit, dans des affaires de contrebande ou qui, en tout état de cause, ne respectent pas la réglementation en vigueur et recourent à des stratagèmes visant à éviter le paiement des droits de douane.

La société exige donc que tous ses fournisseurs et collaborateurs appliquent de manière rigoureuse la législation douanière dans le cadre des activités d'importation et d'exportation.

Les relations avec l'agence des douanes sont fondées sur les principes d'une coopération et d'une transparence maximales.

Article 26 : GESTION DES INSTRUMENTS ÉLECTRONIQUES ET DES PAIEMENTS NON NUMÉRIRES

COEM exige de tous les destinataires le respect des règles spécifiques définies pour l'utilisation des outils électroniques, des cartes de crédit et/ou d'autres moyens de paiement ainsi que du réseau Internet dans le cadre professionnel, avec obligation de prise de connaissance par tous les utilisateurs. En particulier :

- chaque destinataire interne est responsable de contribuer à la sécurité du patrimoine informationnel de la société, des données, des codes d'accès fournis et des informations contenues et traitées au moyen des ressources/systèmes informatiques ;
- les ressources/systèmes informatiques attribués (par exemple : ordinateurs personnels fixes ou portables, cartes de crédit et/ou autres instruments de paiement) doivent être utilisés de manière appropriée et exclusivement dans le cadre de l'activité professionnelle. Ces ressources doivent être conservées de manière adéquate et COEM doit être informée sans délai en cas de vol ou de dommage ;
- l'accès aux procédures informatiques et aux sections réservées aux paiements électroniques est strictement limité aux personnes habilitées et doit se faire conformément aux procédures internes, afin d'éviter toute altération ou détérioration du patrimoine informationnel de COEM ;
- l'interdiction d'installer sur les ordinateurs personnels et/ou les téléphones portables fournis aux destinataires des logiciels non autorisés, potentiellement porteurs de virus, ainsi que la connexion au réseau de COEM de dispositifs ou d'instruments non autorisés ;
- l'obligation de conserver ses identifiants d'authentification avec la plus grande sécurité et le plus grand secret, en évitant tout accès illicite à ceux-ci ; ces identifiants doivent être conformes aux règles établies par le COEM pour leur choix et leur utilisation, doivent être changés selon le calendrier défini et ne doivent en aucun cas être divulgués à des personnes qui ne sont pas spécifiquement autorisées à le faire ;
- l'installation et l'utilisation autonomes sur son propre poste de travail de tout logiciel sans autorisation préalable et sans licence régulière sont interdites.

Article 27 : LE PATRIMOINE CULTUREL

COEM ne détient aucun investissement dans des œuvres ou des collections d'art et n'opère pas dans des zones soumises à une protection paysagère.

Dans tous les cas, la société et tous les bénéficiaires doivent agir dans le respect des dispositions légales en matière de protection du patrimoine culturel et paysager.

Par conséquent, COEM interdit et réprime tout comportement susceptible de porter atteinte ou même de mettre en danger des biens culturels, des biens paysagers ou des œuvres d'art.

SECTION V – MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

Article 28 : ORGANISME DE SURVEILLANCE ET CODE ÉTHIQUE

Le contrôle, la mise en œuvre et le respect du présent code éthique sont confiés à l'Organisme de Surveillance, nommé conformément aux articles 6 et 7 du décret législatif 231/01. En particulier, les missions de l'organisme de surveillance, sans préjudice de ce qui est prévu dans le document spécifique intitulé « Règlement de l'organisme de surveillance », sont les suivantes :

- vérifier le respect du code éthique, dans le but de réduire le risque de commission des infractions prévues par le décret législatif n° 231/01 ;
- suivre et coordonner la mise à jour du code éthique, y compris par des propositions d'adaptation et/ou de mise à jour ;
- promouvoir et suivre les initiatives visant à favoriser la communication et la diffusion du code éthique auprès de toutes les personnes tenues d'en respecter les dispositions et les principes ;
- proposer un plan de formation éthique, conformément à ce qui est établi dans le modèle d'organisation et de gestion de COEM S.p.A. ;

- formuler ses observations sur d'éventuelles violations présumées du code éthique portées à sa connaissance, en signalant les infractions relevées aux organes compétents de l'entreprise.

Article 29 : DIFFUSION ET SIGNALEMENTS

Le code éthique et ses mises à jour sont portés à la connaissance de tous les destinataires (internes et externes) par le biais d'activités de communication et de diffusion adéquates, afin de garantir que les valeurs et les principes qu'il contient soient connus et appliqués, et que l'initiative individuelle ne donne pas lieu à des comportements incompatibles avec le profil de réputation poursuivi par la société.

Le code éthique est publié sur le site internet, accessible à tous.

Une copie du code est transmise par courrier électronique à chaque administrateur, employé ou collaborateur au moment de sa nomination, de son embauche ou du début de sa collaboration avec la société. Le code éthique fait l'objet de campagnes de diffusion spécifiques auprès des clients ou d'autres parties intéressées, notamment par voie de presse, courrier ou tout autre moyen jugé opportun.

Les destinataires de ce code sont tenus de signaler toute instruction reçue qui serait contraire à la loi, aux contrats de travail, aux contrats de travail et au présent code éthique.

Le non-respect de cette obligation de signalement est expressément sanctionné.

En particulier, toute violation des principes et des dispositions contenus dans le présent code éthique doit être signalée sans délai par les destinataires, par écrit, y compris de manière anonyme, à l'organisme de surveillance ou au responsable du bureau/service compétent qui, à son tour, en informera directement l'organe de surveillance.

L'organisme de surveillance évalue la subsistance et le niveau de risque des violations signalées, en tenant compte des valeurs de l'entreprise et des réglementations en vigueur. Il examine également les manquements au code éthique ainsi que l'existence d'éventuels comportements délictueux, dans le cadre de ses attributions et fonctions telles que prévues par le décret législatif n° 231/01.

Le contact avec l'organisme de surveillance peut s'effectuer par tout moyen, notamment par l'envoi d'un courrier (y compris en interne) ou par courrier électronique adressé à la boîte e-mail dédiée et réservée à l'organisme de surveillance.

Les coordonnées de l'organisme de surveillance sont les suivantes :

- au siège de la société - Via Stradone Secchia, 32 - 42014 Roteglia (RE)

- adresse email : odv@coem.it

La plateforme *Whistleblowing* peut également être utilisée pour effectuer des signalements, y compris anonymes.

Article 30 : SANCTIONS

En ce qui concerne la typologie des violations des prescriptions et principes du présent code éthique, ainsi que les sanctions applicables, il convient de se référer au système disciplinaire spécifiquement émis par la société, lequel fait partie intégrante du modèle d'organisation et de gestion de la société.

En résumé, le système disciplinaire définit :

- les destinataires concernés ;
- le type de violations pertinentes ;
- les critères d'identification et d'application des sanctions ;
- le type de sanctions applicables ;
- la procédure d'application effective des mesures disciplinaires.

En particulier, le système disciplinaire s'applique, dans les limites et selon les conditions qui y sont établies, aux :

- employés subordonnés ;
- membres des organes sociaux ;
- réviseur comptable, consultants (sociétés de conseil, avocats...), collaborateurs [travailleurs para-subordonnés, agents (ex. promoteurs...), stagiaires], fournisseurs, autres tiers ayant des relations contractuelles avec COEM S.p.A. (ex. sociétés d'externalisation, agences d'intérim) – ci-après désignés les Tiers ;

contrat collectif national de travail appliqué par la société, dans le respect des procédures prévues par la Loi n° 300 de 1970 – appelée Statut des travailleurs. Les mesures disciplinaires qui peuvent leur être imposées sont les suivantes :

- avertissement écrit ;
- amende
- suspension du service et de la rémunération ;
- licenciement pour manquement important aux obligations contractuelles de l'employé (motif légitime) ;
- licenciement pour faute grave ne permettant pas la poursuite, même temporaire, de la relation de travail (juste cause) ;
- mise à l'écart du service avec maintien de la rémunération pour les employés faisant l'objet d'une procédure pénale en vertu du décret législatif n° 231/2001.

Concernant les administrateurs et les membres du conseil de surveillance, les sanctions disciplinaires applicables sont l'avertissement, la réduction de la rémunération ou, dans les cas les plus graves, la convocation de l'assemblée en vue de l'adoption d'une mesure de suspension ou de révocation.

Concernant les tiers destinataires, en vertu de clauses spécifiques insérées dans les contrats correspondants, l'éventuel non-respect des principes et des règles contenus dans le présent code éthique entraîne l'application de sanctions telles que l'avertissement, l'application d'une pénalité ou la résiliation du contrat.

Concernant les associés, en cas de manquements graves aux obligations découlant de la loi ou du contrat, ou aux prescriptions et principes énoncés dans le présent code éthique ayant une portée au regard du décret législatif n° 231/01, leur exclusion de la société peut être prononcée.

Enfin, concernant les membres de l'organisme de surveillance, le conseil d'administration prend les mesures appropriées en fonction de ce qui est prévu dans le système disciplinaire, selon la catégorie à laquelle appartiennent les différents membres (employés subordonnés ou travailleurs indépendants), et dans le respect des règles établies par le règlement de l'organisme de surveillance.

Article 31 : WHISTLEBLOWING (DÉNONCIATION)

La société promeut la prévention et le contrôle de toute conduite illicite ou, en tout cas, contraire au code éthique et au modèle 231.

Dans cette optique, la société encourage la culture du *speak up de*, c'est-à-dire la liberté de consulter, en vue d'une confrontation, les collègues et/ou les supérieurs hiérarchiques lorsqu'il est jugé opportun ou nécessaire d'exprimer des doutes ou des préoccupations, d'exposer des problèmes, de formuler des propositions et des idées ou, en général, d'exprimer des opinions en vue d'améliorer le travail au sein de l'organisation.

La société souhaite également garantir à ses employés et aux personnes exerçant des fonctions dirigeantes la possibilité de signaler, y compris de manière confidentielle, une infraction potentielle, un acte illicite ou tout comportement irrégulier commis par d'autres membres de la société elle-même (« *Whistleblowing* »).

En particulier, conformément aux nouveautés introduites par le décret législatif 24/2023, entré en vigueur le 10 mars 2023, la société a mis en place des canaux internes spécifiques afin de permettre aux personnes habilitées d'effectuer des signalements, comme prévu dans la procédure relative au *whistleblowing*.

De plus, la société protège les employés qui se sont exprimés entre eux ou ont effectué un signalement, en garantissant toutes les mesures de protection prévues au chapitre III du décret législatif n° 24/2023, selon les formes et les modalités prévues par le même décret.

Ces mesures de protection – droit à la confidentialité, interdiction des représailles, limitation de la responsabilité et mesures de soutien – sont étendues à tous les sujets énumérés à l'article 3 du décret législatif n° 24/2023.